

EIGENTUMSINFORMATIONEN: Die Informationen, die in diesem Dokument enthalten sind, sind Eigentum der Oehme GmbH. Der Halter dieses Dokumentes behandelt alle hierin enthaltenen Informationen vertraulich und schützt diese ganz oder teilweise vor Einsicht und Weitergabe an Dritte, sofern nicht eine ausdrückliche schriftliche Genehmigung vorliegt.

1. Unser Verständnis für gesellschaftlich verantwortliche Unternehmensführung

Diesem Code of Conduct (CoC) liegt ein gemeinsames Grundverständnis gesellschaftlich verantwortlicher Unternehmensführung zugrunde. Für uns bedeutet das, dass wir Verantwortung übernehmen. Wir bedenken die Folgen unserer unternehmerischen Entscheidungen und Handlungen in ökologischer, ökonomischer, sozialer und technologischer Hinsicht. Wir führen gemeinsam einen entsprechenden und angemessenen Interessensausgleich herbei. Dafür wurde auch ein CSR Managementsystem eingeführt, indem wir in regelmäßigen Abständen Ziele zur Verbesserung definieren und Maßnahmen zu dessen Erreichung festlegen.

Im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume tragen wir zum Wohl und zur nachhaltigen Entwicklung der globalen Gesellschaft an unseren Standorten bei. Dabei orientieren wir uns an den allgemeingültigen ethischen Werten und Prinzipien, insbesondere an Respekt vor der Menschenwürde, sowie Integrität und Rechtschaffenheit.

2. Geltungsbereich

Dieser CoC gilt für alle Mitarbeiter an dem Hauptstandort Berlin (Rigistraße 11) und des Außenlagers Berlin (Nunsdorfer Ring 17). Wir verpflichten uns, die Einhaltung der Inhalte dieses CoC auch bei unseren Lieferanten und in der weiteren Wertschöpfungskette im Rahmen unserer jeweiligen Möglichkeiten und Handlungsräume zu fördern.

3. Einhaltung der Gesetze

Wir halten die geltenden Gesetze und Rechtsvorschriften der Länder ein, in denen unser Unternehmen tätig ist.

4. Menschenrechte

Wir setzen uns für die Einhaltung der internationalen Menschenrechte ein. Wir tolerieren keine Arbeitsbedingungen, die im Konflikt zu geltenden nationalen oder internationalen Gesetzen und ethischen Werten stehen.

5. Privatsphäre

Wir schätzen und schützen die Privatsphäre unserer Mitarbeiter. Bei uns gibt es keine Zeiterfassung für Toilettengänge oder (Raucher)-Pausen. Ebenso werden keine Erfassungen von persönlichen Gesprächen, telefonischen Gesprächen oder elektronischer Kommunikation vorgenommen. Bei uns gibt es keine persönliche Erfassung oder elektronische Erfassung (Videokamera) der Arbeitsleistung.

6 Belästigung

Wir schützen unsere Mitarbeiter und dulden keine Form von körperlicher Bestrafung oder physischer, psychischer, sexueller oder verbaler Belästigung oder Missbrauch.

7. Meinungsfreiheit

Jeder Mitarbeiter hat das Recht seine Meinung frei zu äußern. Es besteht im gesamten Unternehmen Meinungsfreiheit.

Das Original dieses Dokumentes ist in elektronischem Format gespeichert und jegliche Kopie die zur Verteilung gedruckt wird unterliegt nicht dem Änderungsdienst.
Zur Information über die aktuelle Ausgabe wenden Sie sich bitte an das **Qualitätsmanagement**.

Dokumentnummer	FD-00-06	Änderungsindex	A	Seite	1	von	3	Datum	27.04.2018
Titel				Verfasser			geprüft und genehmigt		
Code of Conduct				TDoe/MFoe			Torsten Dörpholz		

EIGENTUMSINFORMATIONEN: Die Informationen, die in diesem Dokument enthalten sind, sind Eigentum der Oehme GmbH. Der Halter dieses Dokumentes behandelt alle hierin enthaltenen Informationen vertraulich und schützt diese ganz oder teilweise vor Einsicht und Weitergabe an Dritte, sofern nicht eine ausdrückliche schriftliche Genehmigung vorliegt.

8. Diskriminierung

Wir setzen keine Form von Diskriminierung bei Einstellung, Vergütung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Beförderung oder Kündigung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, des Alters, des Familienstandes, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, einer Schwangerschaft, der sexuellen Orientierung, oder der Zugehörigkeit einer politischen Partei unserer Mitarbeiter ein und verlangen selbstverständlich auch von unseren Mitarbeitern einer solchen entschieden entgegenzutreten.

9. Gesundheit und Sicherheit

Wir wahren die Gesundheit unserer Mitarbeiter und bieten regelmäßige Vorsorgeuntersuchungen an. Wir gewährleisten ein sicheres und gesundheitsförderndes Arbeitsumfeld, um mögliche Unfälle und Verletzungen zu vermeiden. Wir haben ein zertifiziertes Arbeitsschutzmanagementsystem, versuchen die Arbeitsplätze stetig zu verbessern und in regelmäßigen Betriebsbegehungen versuchen wir potentielle Risiken aufzudecken und präventiv vorzubeugen. Gefahrenpotentiale der Arbeitsplätze fließen in unsere Risikobewertung mit ein.

10. Interessenskonflikte & Bestechung/Korruption

Wir lehnen jegliche Form der Korruption und Bestechung im Sinne der entsprechenden UN-Konvention ab. Auf geeignete Weise fördern wir Transparenz, integrires Handeln und verantwortliche Führung und Kontrolle im Unternehmen. Geltend dafür sind u.a. das Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption von 2003, in Kraft seit 2005 und die allgemeine Erklärung der Menschenrechte nach der UN-Resolution 217 A (III) von 1948.

Wir verfolgen ausschließlich anerkannte und saubere Geschäftspraktiken und einen fairen Wettbewerb. Alle unsere Mitarbeiter stehen für professionelles Verhalten und qualitätsgerechte Arbeit. Mit den Aufsichtsbehörden pflegen wir einen partnerschaftlichen und vertrauensvollen Umgang.

11. Arbeitsbedingungen

Wir halten die folgenden ILO-Kernarbeitsnormen ein:

1. Nr. 29 vom 28.07.1930 (BGBl. 1956 II S.641)
2. Nr. 87 vom 09.07.1948 (BGBl. 1956 II S.2073)
3. Nr. 98 vom 01.07.1949 (BGBl. 1955 II S. 1123)
4. Nr. 100 vom 29.06.1951 (BGBl. 1956 II S.24)
5. Nr. 105 vom 25.06.1957 (BGBl. 1959 II S.4421)
6. Nr. 111 vom 25.06.1958 (BGBl. 1961 II S.98)
7. Nr. 138 vom 26.06.1976 (BGBl. 1976 II 1s.202)
8. Nr. 182 vom 17.06.1999 (BGBl. 2001 II S.1291)

Kinderarbeit

Das Verbot von Kinderarbeit in jeglicher Art und Weise. Das heißt auch Verbot der Beschäftigung von Personen jünger als 15 Jahre, sofern die örtlichen Gesetze keine höhere Altersgrenze festlegen.

Zwangsarbeit

Das Original dieses Dokumentes ist in elektronischem Format gespeichert und jegliche Kopie die zur Verteilung gedruckt wird unterliegt nicht dem Änderungsdienst.
Zur Information über die aktuelle Ausgabe wenden Sie sich bitte an das **Qualitätsmanagement**.

Dokumentnummer	FD-00-06	Änderungsindex	A	Seite	2	von	3	Datum	27.04.2018
Titel				Verfasser			geprüft und genehmigt		
Code of Conduct				TDoE/MFoe			Torsten Dörpholz		

EIGENTUMSINFORMATIONEN: Die Informationen, die in diesem Dokument enthalten sind, sind Eigentum der Oehme GmbH. Der Halter dieses Dokumentes behandelt alle hierin enthaltenen Informationen vertraulich und schützt diese ganz oder teilweise vor Einsicht und Weitergabe an Dritte, sofern nicht eine ausdrückliche schriftliche Genehmigung vorliegt.

Das Verbot von Zwangsarbeit in jeglicher Art und Weise.

Entlohnung

Die Arbeitsnormen hinsichtlich der Vergütung, insbesondere hinsichtlich des Vergütungsniveaus gemäß den geltenden Gesetzen und Bestimmungen.

Arbeitnehmerrechte

Die Respektierung des Rechts der Arbeitnehmer auf Koalitionsfreiheit, Versammlungsfreiheit sowie auf Kollektiv- und Tarifverhandlungen, soweit dies rechtlich zulässig und möglich ist.

Diskriminierungsverbot

Wir behandeln alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleich und diskriminierungsfrei.

Arbeitszeit

Wir halten die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der höchst zulässigen Arbeitszeit ein und sorgen für die Einhaltung des Arbeitsschutzgesetzes

Umweltschutz

Wir erfüllen die Bestimmungen und Standards zum Umweltschutz, die unsere Standorte betreffen und handeln umweltbewusst. Wir gehen verantwortungsvoll mit Ressourcen um und trennen unsere Abfälle sortenrein.

Bürgerliches Engagement

Wir tragen zur gesellschaftlichen und ökonomischen Entwicklung des Landes und der Region bei, in der wir tätig sind und fördern entsprechend freiwillige Aktivitäten unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

12. Schutz vor geistigem Eigentum

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind dafür verantwortlich und müssen alles Notwendige unternehmen, um das vorhandene geistige Eigentum wie z. B. Wissen vor Angriffen oder Verlust zu schützen. Das geistige Eigentum anderer ist zu respektieren. Mit Kunden und Lieferanten wird nach Möglichkeit eine Geheimhaltungsvereinbarung geschlossen.

13. Datenschutz

Wir achten mit besonderer Sorgfalt auf Verwendung aller persönlichen Informationen über Mitarbeiter, Kunden, Geschäftspartner und Lieferanten sowie sonstige Dritte. Alle Daten werden vertraulich behandelt unter vollständiger Einhaltung der Datenschutzgesetze verarbeitet. Die personenbezogenen Daten werden vor Zugriff und unrechtmäßigem Gebrauch durch Unbefugte geschützt.

14. Umsetzung und Durchsetzung

Wir unternehmen alle geeigneten und zumutbaren Anstrengungen, die in diesem Code of Conduct beschriebenen Grundsätze und Werte kontinuierlich umzusetzen und anzuwenden. Vertragspartnern soll auf Verlangen und im Rahmen von gegenseitigem Austausch über die wesentlichen Maßnahmen berichtet werden, so dass nachvollziehbar wird, wie deren Einhaltung grundsätzlich gewährleistet wird. Es besteht kein Anspruch auf die Weitergabe von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen oder sonst schützenswerter Informationen.

15. Mitgeltende Unterlagen

Zusätzlich zu diesem Code of Conduct gilt unser CSR (Nachhaltigkeits-) Management.

Das Original dieses Dokumentes ist in elektronischem Format gespeichert und jegliche Kopie die zur Verteilung gedruckt wird unterliegt nicht dem Änderungsdienst. Zur Information über die aktuelle Ausgabe wenden Sie sich bitte an das **Qualitätsmanagement**.

Dokumentnummer	FD-00-06	Änderungsindex	A	Seite	3	von	3	Datum	27.04.2018
Titel				Verfasser			geprüft und genehmigt		
Code of Conduct				TDoe/MFoe			Torsten Dörpholz		